

Kundeninformation Juni 2012

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir übersenden Ihnen unsere aktuelle Kundeninformation mit Informationen rund um den Datenschutz und die IT-Sicherheit.

Gerne stehen wir für Fragen zur Verfügung.

Ihre SaphirIT



Manuel J. Calvo Fernandez

Diplom-Kaufmann (FH)
Assessor iur.
Datenschutzbeauftragter (TÜV)
Datenschutzauditor (TÜV)
Geschäftsführer



Klage gegen elektronische Gesundheitskarte erfolglos

Das Düsseldorfer Sozialgericht weist die Klage eines Betroffenen ab.

Das Sozialgericht Düsseldorf¹ hat eine Klage gegen die elektronische Gesundheitskarte abgewiesen. Der Betroffene wollte sich für Arztbesuche von der Nutzung der elektronischen Gesundheitskarte befreien lassen.

Er begründete seine Klage mit seinem Recht auf informationelle Selbstbestimmung und fürchtete zum gläsernen Patienten zu werden. Außerdem könnten seine sensiblen Gesundheitsdaten leicht in fremde Hände gelangen.

Das Sozialgericht Düsseldorf folgte dem Antrag nicht. Eine Verletzung des Datenschutzes liege nicht vor. Auf der Karte würden nur die Stammdaten des Versicherten gespeichert. Alle künftig vorgesehenen Anwendungen bedürfen einer Einwilligung des Betroffenen und seien – zumindest derzeit - freiwillig.

Hintergrundinformation:

Der Kläger wurde vom Bündnis „Stoppt die elektronische Gesundheitskarte“ unterstützt. Diese wird unter anderem von Datenschützern, Patientenverbänden und Ärzteverbänden getragen.

¹ Sozialgericht Düsseldorf – Urteil vom 28.06.2012 – S 9 KR 111/09.

Mobile Datenträger verschlüsseln

Hohes Sicherheitsrisiko bei Verlust.

Der Einsatz mobiler Datenträger ist in Unternehmen nicht mehr wegzudenken. Dies betrifft sowohl USB-Datensticks und CD-ROMs als auch insbesondere Laptops, Tablet-PC's und Mobiltelefone. Täglich kommen tausende solcher mobilen Geräte abhanden, sei es durch Vergessen, durch Verlieren oder durch Diebstahl.

Sowohl aus Gründen des Datenschutzes als auch zur Vermeidung von Schäden ist eine hinreichende Sicherheit hier unbedingt erforderlich.

Praxistipp:

Die folgenden Maßnahmen sollten unbedingt und mindestens in Ihrem Unternehmen erfüllt werden:

1. Eine Inventarisierung der eingesetzten mobilen Datenträger.
2. Eine Notfallnummer, die allen Beschäftigten bekannt ist und die erreichbar ist.
3. Eine klare Arbeitsanweisung, wie mit mobilen Datenträgern umzugehen ist. Insbesondere kein lokales Speichern wichtiger Daten und ein sicheres Aufbewahren sollten selbstverständlich sein.
4. Eine ausreichende Verschlüsselung der mobilen Datenträger und ein Passwortschutz.

Stiftung Datenschutz

[Bundestag beschließt die Errichtung einer Stiftung Datenschutz².](#)

Der Deutsche Bundestag hat beschlossen, eine Stiftung Datenschutz zu errichten. Die Stiftung soll in erster Linie dabei helfen, dass Bürgerinnen und Bürger ein Bewusstsein entwickeln, wie schützenswert und wertvoll ihre Daten im Internet sind.

Die Bundesjustizministerin Sabine Leutheusser-Schnarrenberger äußerte dazu, dass Daten die Währung der digitalen Welt seien. Die Bürgerinnen und Bürger müssen stärker aufgeklärt und informiert werden.

Die Stiftung soll auch ein Datenschutzgütesiegel entwickeln, um den Datenschutz als Wettbewerbsfaktor zu stärken.

² Siehe dazu auch die Pressemitteilung vom 29.06.2012 auf www.bmj.de

Kein Zugriff auf das Betriebsratslaufwerk

Arbeitgeber haben grundsätzlich kein Zugriffsrecht auf Betriebsratslaufwerke.

Das Arbeitsgericht Wesel³ hat dies mit Beschluss vom 19.09.2011 noch einmal entschieden.

Auf abgespeicherte Daten auf einem Betriebsratslaufwerk dürfe der Arbeitgeber nicht zugreifen und diese weder aus- noch verwerten. Das Arbeitsgericht zog den Kreis weit und entschied, dass zu den Unterlagen, die dem Betriebsrat „gehören“ nicht nur die Sitzungsniederschriften sondern sämtliche Aufzeichnungen und Materialien gehören, die der Betriebsrat selbst erstellt hat und auf welche er ständig zugreift. Auf die Art und Weise der Datenverarbeitung komme es nicht an, so dass sowohl elektronisch gespeicherte als auch in Papierform genutzte Daten geschützt seien.

Der Betriebsrat sei auch nicht – so das Arbeitsgericht Wesel – verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zugriff zu gestatten.

Praxistipp:

Der Datenschutz beim und im Betriebsrat kann für Arbeitgeber ein Problem darstellen, wenn die Fronten verhärtet sind und der Betriebsrat eine Zusammenarbeit verweigert.

Wir empfehlen deshalb: beziehen Sie Ihren Betriebsrat im Rahmen der Mitbestimmung mit ein und schaffen eine Grundlage für eine konstruktive Zusammenarbeit. Ihr Betriebsrat sollte dabei die datenschutzrechtlichen Vorgaben kennen und von Ihrem Datenschutzbeauftragten informiert worden sein.

³ Arbeitsgericht Wesel – Beschluss vom 19.09.2011 – 5 BV 14/11.

Kündigung wegen Speichern privater Daten auf Firmenlaptop und Unternehmensdaten auf privater Festplatte

Das Bundesarbeitsgericht hatte über einen brisanten Fall zu entscheiden:

Ausgerechnet ein Leiter IT/TK Department war vom Arbeitgeber dabei ertappt worden, dass er Unternehmensdaten auf einer privaten Festplatte gespeichert hatte und umgekehrt auf dem Firmenlaptop auch private Daten gespeichert hatte. Der Arbeitgeber war entrüstet, zumal der Mitarbeiter nicht nur eine Geheimhaltungs- und Verpflichtungserklärung abgegeben hatte, sondern auch eine Regelung über die Anwendung von Computerprogrammen ausdrücklicher Bestandteil des Arbeitsvertrages war.

Der Arbeitgeber kündigte dem Mitarbeiter fristlos. Zu Unrecht, wie nun das Bundesarbeitsgericht⁴ in letzter Instanz entschied.

Der Arbeitgeber hätte zuerst eine Abmahnung aussprechen müssen. Die Pflichtverletzung sei nicht so schwerwiegend, dass eine vorherige Abmahnung entbehrlich sei.

Praxistipp:

Das Arbeitsrecht hält nach wie vor zahlreiche Fallstricke bereit. Gerade die Hürden für eine fristlose Kündigung sind für Arbeitgeber extrem hoch.

Aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts lässt sich daher auch wieder ein Appell für Arbeitgeber ableiten: **regelmäßige Kontrollen** und entsprechende Reaktionen sind notwendig. Denn gerade im vorliegenden Fall hatte der Arbeitgeber erst nach ca. 1 ½ Jahren überhaupt bemerkt, dass der Mitarbeiter seine Pflichten verletzt hatte.

⁴ Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 24.03.2011 – 2 AZR 282/10.